

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Insentif

Menurut Arranirti & Izatunnisa (2018), insentif adalah salah satu sarana memotivasi berupa materi yang akan diberikan oleh karyawan sebagai tanda pendorong dengan sengaja kepada para karyawan agar dalam diri mereka menimbulkan semangat kerja yang lebih baik dengan meningkatkan produktivitas kerja. Perusahaan yang memberikan insentif pada karyawan guna dapat percaya diri dengan kualitas yang mereka miliki, sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya.

Dengan adanya insentif seorang karyawan tentu perusahaan akan lebih mengetahui informasi mengenai bakat dan ilmu pengetahuan atau wawasan pada karyawannya untuk melebihi target perusahaannya. Insentif merupakan bagian yang sangat penting bagi perusahaan guna untuk meningkatkan kualitas karyawan pada saat menjalankan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Khairati (2013), pemberian insentif merupakan suatu imbalan yang diberikan kepada seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan melebihi target dari pekerjaan tersebut.

Adanya insentif yang diberikan berdasarkan kemampuan seorang karyawan dalam bentuk prestasi kerja dan mempertinggi semangat dalam bekerja, baik dari motivasi dalam diri maupun motivasi dari rekan-rekan kerja yang menonjolkan atas kemampuan pencapaian yang sudah ditetapkan

oleh perusahaan (Marhumi dan Nugroho 2018). Setiap anggota dari suatu perusahaan mempunyai tujuan yang berbeda ketika ia bergabung pada perusahaan, agar menjamin tercapai keselarasan pada tujuan perusahaan yang memberikan perhatian dengan memberikan insentif. Menurut Marhardika dalam Marliani et al., (2020) Untuk keberhasilan seorang karyawan merupakan peluang terbesar untuk memenuhi kebutuhannya selain itu mereka merasa dihargai atas prestasi yang mereka capai.

Sedangkan untuk perusahaan dapat mengembangkan dan menuju jalan roda pertumbuhan perusahaan tersebut, sebab bila perusahaan menjalankan dengan bekerja sama dalam tim tentu saja perusahaan sudah mulai terlihat kemajuan atas pencapaiannya. Insentif juga merupakan suatu bentuk rangsangan kepada karyawan agar pekerjaannya lebih baik lagi. Tanpa adanya penggerak sumber daya manusia, perusahaan tidak akan seimbang dengan pegawai yang tidak produktif. Oleh karena itu pemberian kompensasi berupa insentif merupakan salah satu pendorong semangat kerja pegawai (Marhumi, 2018).

Menurut Veronica, Swasto, & Djudi (2018) yang menyatakan bahwa insentif merupakan suatu proses untuk memotivasi kerja karyawan supaya mencapai hasil atau produktivitas yang baik. Sumber daya manusia perlu diperhatikan agar kualitas kinerja pegawai dapat ditingkatkan lagi. Untuk mempertahankan kinerja baik, maka sebaiknya perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya yaitu insentif.

Insentif sangat penting dan dapat membantu karyawan dalam menguasai kemampuan mereka dengan memperbaiki kekurangan dengan melaksanakan pekerjaan. Keterampilan mereka dalam mencapai target merupakan salah satu faktor usaha yang dilakukannya dengan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Nawawi dalam Yefina, Swasto, & Hakam, (2015), insentif adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh pegawai untuk memotivasi para karyawan agar produktivitas kerjanya tinggi, tidak tetap atau sewaktu-waktu. Dengan adanya pemberian insentif akan dapat mempersempit perbedaan tujuan karyawan, sehingga dapat memotivasi pada diri pegawai agar bersemangat memberikan dedikasi yang tinggi terhadap organisasinya. Insentif merupakan sistem pemberian balas jasa apa yang dikaitkan dengan suatu pekerjaan baik bersifat materil maupun non materil sebagai tanda memberikan motivasi atau dorongan bagi pegawai untuk lebih semangat bekerja.

2.1.2 Dimensi Insentif

Menurut Angel, Mangani, & Sihombing (2017), dimensi insentif dibedakan menjadi tiga, yaitu :

1. Jabatan atau kedudukan

Posisi seorang karyawan yang menduduki jabatan atau memiliki kedudukan adanya tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar yang sangat berpengaruh pada roda kegiatan atau usaha

perusahaan, maka perusahaan akan memberikan insentif dilihat dari seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan.

2. Prestasi kerja

Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang menonjol dengan baik akan terlihat dari kerja mereka yang lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja tapi kurang menonjol. Oleh sebab itu, karyawan yang prestasi kerjanya kurang menonjol akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan mereka supaya perusahaan dapat memberikan insentif yang lebih baik.

3. Laba perusahaan

Laba perusahaan tergantung dari pencapaian karyawan yang memiliki cara atau strategi untuk meningkatkan laba perusahaan yang melebihi target perusahaan. Pemberian insentif yang dilakukan oleh perusahaan pada karyawannya bukan hanya untuk menguntungkan pihak perusahaan itu sendiri. Melainkan perusahaan tidak akan segan-segan memberikan insentif pada karyawan yang memiliki prestasi kerjanya yang baik.

Menurut Zulkarnaen & Suwarna (2016), insentif adalah kehadiran seorang pegawai yang bersifat progresif untuk jenjang karirnya karena insentif sangat diperlukan dalam kemampuan mereka. Karena itu, insentif bila diterapkan maka akan menciptakan prestasi individu, semua pekerja tidak langsung yang terkait dengan membantu pekerja langsung dan menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Rahmanda (2013) berpendapat bahwa insentif merupakan suatu dorongan pada karyawan yang telah memberikan keuntungan kedua belah pihak antara perusahaan dan karyawan dalam bekerja dan mencapai tingkat kinerja yang tinggi sehingga dapat membangunkan semangat gairah kerja yang timbul dan dapat mendorong mereka bekerja lebih produktif.

Pada dasarnya sumber daya manusia yang membantu dan melayani tidak mungkin baginya menghasilkan output mencapai standar apalagi melebihinya. Karena insentif merupakan faktor keberhasilan perusahaan yang merupakan membentuk semangat kerja atau motivasi (Yogaswara, Musadieg, & Ruhana, 2014). Dengan begitu, pendekatan manajemen kinerja sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan untuk diberikan oleh setiap karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.3 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu pendekatan antara pemimpin dan karyawan yang akan menimbulkan komunikasi permasalahan tertentu dalam memperbaiki peningkatan kinerja karyawan. Menurut Fathindra (2014), motivasi merupakan faktor pendorong atau arahan dari pemimpin terhadap karyawannya selain memberikan solusi pada para pekerja juga dapat meningkatkan keberhasilan. Hal ini sangat penting untuk permasalahan memberi kepuasan kerja dalam kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan pemeliharaan perilaku karyawan kesejahteraan bagi seluruh karyawannya.

Menurut Gray & Winardi (dalam Ardian, 2019), motivasi memiliki sifat internal dan eksternal dalam berpartisipasi setiap melakukan kegiatan-kegiatan. Oleh sebab itu, motivasi adalah penggerak dari pemimpin dalam memberikan arahan-arahan atau dorongan pada karyawan dan jarang sekali dengan hasil yang sia-sia. Motivasi berkaitan dengan kesejahteraan karyawan seperti bonus, insentif maupun fasilitas lainnya (Sinaga, 2020). Berdasarkan pengertian tersebut bahwa motivasi termasuk unsur upaya yang dilakukan oleh pemimpin atau manajer untuk pencapaian tujuan organisasi juga untuk kebutuhan karyawan.

Menurut Robbins (dalam Nurhasan, Tobing, & Syaharudin, 2016), motivasi adalah proses yang berperan mengenai intensitas, arah dan lamanya individu mencapai pencapaiannya sesuai dengan sasaran, hasil yang dicapai berupa produktivitas, disiplin kerja (kehadiran) sikap perilaku di dalam organisasi, sikap yang menonjolkan kreativitas dan berprestasi. Sedangkan menurut Edwin & Hasibuan (dalam Nurhasan, Tobing, & Syaharudin, 2016), motivasi adalah suatu keahlian dengan mengarahkan bekerja sama antara karyawan dan organisasi serta dapat mencapai suatu keberhasilan.

Menurut Basuki, Murtadlo, & Sari (2019), motivasi mempersoalkan bagaimana peran pemimpin untuk pendorong, pendukung atau penggerak yang ada di dalam diri manusia yang dapat mengarahkan daya dan potensi karyawan sesuai porsi pekerjaan karyawan yang telah ditentukan. Kebutuhan-kebutuhan yang membuat seseorang bersemangat dalam

mengerjakan tugas pekerjaannya dan tidak merasakan jenuh dalam menjalankan tugas yang semestinya, serta dapat bertindak sesuai aturan dan cara tertentu secara optimal. Menurut Sarwoto (2012, dalam Wiryang et al., 2019) motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak) pada bawahan sedemikian rupa yang dapat mendukung daya kerja serta dapat menonjolkan jati diri mereka bahwa mereka memiliki kemampuan, keahlian dengan tujuan bersama.

Dengan begitu, motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong dengan melakukan semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dapat mencapai tujuan dan berbagai sasaran-sasaran, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Menurut Mangkunegara (2012, dalam Utomo, Arifin, & Setyowati, 2021), motivasi merupakan suatu kondisi atau keadaan dan tenaga atau usaha. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan.

Pada dasarnya, manusia membutuhkan dorongan, baik itu dalam dirinya maupun dorongan luar diri seseorang yang dapat memenuhi dengan kebutuhannya, dorongan tersebut adalah motivasi. Menurut Yogaswara, Musadieg, & Ruhana (2014), motivasi dalam bekerja adalah suatu kondisi atau situasi yang dimana organisasi dapat menggerakkan seorang karyawan dengan mengeluarkan segala upaya yang tinggi untuk terus mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan

individual, seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan keselamatan karyawan dari hal tersebut dapat bertumbuh dengan cepat sampai kebutuhan aktualisasi diri atau pengakuan seorang karyawan yang berprestasi diakui oleh perusahaan.

Bila kebutuhannya terpenuhi, maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan loyalitas kerja. Loyalitas kerja yang terwujud pasti mempunyai kemampuan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu, pemimpin yang harus memberikan arahan atau dorongan secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan tugas sebaik-baiknya karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda.

Menurut Hasibuan (2011, dalam Rahmanda, 2013), motivasi adalah suatu sumber kekuatan untuk memberikan gairah kerja karyawan dan lebih meningkatkan pekerjaan mereka secara efisien. Dengan begitu, motivasi perlu didukung dengan memenuhi kebutuhan mereka dengan cara pendekatan, baik itu pendekatan sesama hubungan manusia, pendekatan sumber daya manusia maupun kontemporer. Mereka akan merasakan tanggung jawab atas pekerjaan bila rangsangan dorongan dapat menimbulkan suatu pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu jika tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mengurangi ketegangan.

Menurut Ardian (2019), pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi dilakukan dengan cara atasan memberikan motivasi. Faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seorang

pegawai yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2008, dalam Kusuma & Mashariono, 2016), faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi di dalam diri seseorang, yaitu prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), tanggung jawab (*responsibility*), dan pengembangan potensi individu (*advancement*). Sedangkan faktor ekstrinsik, yaitu gaji atau upah (*wages or salaries*), kondisi kerja (*working condition*), kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*company policy and administrator*), hubungan antar pribadi (*internal relation*), dan kualitas supervisi (*quality supervision*).

Lebih lanjut, menurut Hasibuan (2008, dalam Kusuma & Mashariono, 2016), berikut ini jenis-jenis motivasi, yaitu:

1. Motivasi Positif adalah suatu dorongan atau arahan dari seorang manajer untuk merangsang pada pegawainya dengan maksud memberikan hadiah kepada mereka sebagai tanda untuk meningkatkan produktivitas standar seperti karyawan yang semangat bekerja dengan mencapai target keberhasilan mereka.
2. Motivasi Negatif adalah suatu dorongan dari seorang manajer dengan cara memberikan hukuman seperti karyawan yang tidak disiplin waktu, malas-malasan, membuat kesalahan, tidak ada gairah untuk semangat bekerja. Dalam jangka pendek seperti mereka akan merasa takut dihukum.

Menurut Sinaga (2020), motivasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan dari motivasi positif dan motivasi negatif, dimana motivasi

yang positif bahwa karyawan selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya, disiplin waktu, kemampuan dan keahlian serta selalu berpartisipasi di dalam perusahaan. Sedangkan motivasi negatif, dimana karyawan diberikan sanksi-sanksi yang tidak mampu menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Sanksi tersebut diberikan mulai dari peringatan lisan, tulisan, skorsing, penurunan posisi jabatan, penurunan kenaikan berkala panjang bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK).

2.1.4 Dimensi Motivasi

Menurut teori Maslow dalam Angel, Mangani, & Sihombing (2017), perusahaan harus memenuhi kebutuhan karyawannya, antara lain:

1. Kebutuhan Fisiologis

Dimana kebutuhan ini yang paling dasar dalam kehidupan seseorang manusia. Lebih mengutamakan kebutuhan fisiologis karena kebutuhan ini sangat dibutuhkan dalam kehidupannya. Apabila kebutuhan mereka telah dipenuhi maka mereka akan lebih memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi, seperti sandang, pangan, dan papan.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan yang tingkat pertama dalam memenuhi kebutuhannya adalah bebas dari ancaman bahaya. Kebutuhan ini memerlukan keselamatan dan perlindungan diri atas kerugian fisik. Seperti halnya apabila mereka sudah berkurang dalam produktivitas kerja, maka perusahaan dapat memberikan tunjangan kesehatan, asuransi, dan dana pensiun.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan ini memerlukan dan pentingnya berinteraksi setiap di kelompoknya, baik itu dari kelompok ke kelompok, kelompok ke individu, dan individu ke individu. Dalam kebutuhan sosial ini mereka akan merasakan bentuk kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dan tentu menjadi bentuk persahabatan. Makhluk sosial memerlukan adanya gotong royong bersama, penguyuban, saling tolong menolong antar sesama, dan ikut berpartisipasi kegiatan di lingkungan sekitar.

4. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan harga diri merupakan cara seseorang adanya pengakuan dari perusahaan. Dalam bentuk penghormatan diri, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi kerja hasil jerih payah dari kinerjanya. Dengan begitu karyawan sudah menjaga *image* karena merasa harga dirinya telah meningkat dari sebelumnya. Contoh promosi kedudukan/jabatan dimana karyawan bawahannya memberikan kesempatan untuk meninggikan posisinya yang lebih tinggi dan hal tersebut peran manajer atau pemimpin menjadikan karyawan merasa dihargai atas kerjanya ditambah dengan promosi yang membuat kebutuhan dirinya terpenuhi.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan perwujudan diri merupakan kebutuhan yang mendorong agar seorang karyawan sesuai dengan ambisinya seperti pertumbuhan, pencapaian, potensi, dan memenuhi kebutuhan diri.

Karyawan dapat mengetahui apakah mereka puas dengan apa yang mereka rasakan atau mereka tidak puas dengan apa mereka yang belum merasakan dari lima (5) kebutuhan tersebut. Perlu diketahui juga bagi karyawan faktor kepuasan dan tidak puas bergantung pada sikap perilaku masing-masing. Seperti dengan karyawan yang pemalas, tidak ikut partisipasi dalam memecahkan suatu masalah dan tidak ingin bekerja jika tidak diperintah, maka akan menimbulkan penurunan daya kinerja di perusahaan.

Sedangkan sikap perilaku karyawan yang selalu berpikir positif mereka tetap bekerja walau tanpa diperintah, ikut dalam partisipasi dalam memecahkan masalah, rajin, ulet, berprestasi dalam bidang kerjanya, dan semangat bergairah bekerja namun dalam pengawasan atasannya, mereka pantas mendapatkan kebutuhan dan pengakuan diri di dalam perusahaan. Hal ini sangat penting bila kebutuhan mereka terpenuhi.

Menurut Widodo dalam Marliani, Sugiarto, dan Varent (2020), motivasi adalah pemberian motivasi yang tepat sesuai kebutuhan karyawan akan memberikan peluang bagi organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Motivasi yang dimiliki seseorang akan semakin efektif apabila dorongan yang tumbuh dari individu karyawan yang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan motivasi mempersoalkan bagaimana cara seorang pemimpin yang memiliki sikap kemauan untuk berjuang dengan memberikan arahan daya dan potensi agar

tidak mengabaikan syarat tujuan organisasi dengan memperoleh kepuasan, memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi bekerja mencapai sesuai tujuan yang telah ditendukan (Hasibuan, 2007 dalam Wasisto, 2014). Dengan adanya motivasi kerja yang tepat tentu karyawan merasa terdorong untuk melakukan semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

Karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuannya dan berbagai sasaran-sasaran,kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi. Menurut Wiryang, et al. (2019) dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan komitmen dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya. Setiap organisasi pasti ingin mencapai suatu keberhasilan dan sukses dalam menghadapi tantangan maka dari itu jika dapat mempertahankan karyawan yang mampu meningkatkan hubungan kuat dan positif (Qurat-ul-Ann Manzor, 2012 dalam Asim, 2013).

2.1.5 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan bahasa istilah yang berasal dari kata *job performance* yang merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan kebijakan untuk mewujudkan tujuan, visi, dan misi organisasi. Menurut Yunarsih & Suwanto (2008, dalam Sungkono & Narsiah, 2018), kinerja merupakan prestasi dan peran di organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dengan melaksanakan atas tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan dari komunikasi, pengalaman bekerja, keuletan bekerja dan disiplin waktu dalam berkerja.

Selanjutnya, menurut Rizqin (2010, dalam Utomo, Arifin, & Setyowati, 2021), kinerja adalah totalitas proses kerja. Dimana hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan dengan melaksanakan tanggung jawab atas pekerjaannya. Kinerja dapat diketahui dengan melakukan pengukuran kerja untuk membandingkan tingkat kerja dengan yang sebelumnya. Kinerja merupakan tingkat kemampuan karyawan melakukan tugas-tugasnya sesuai tanggung jawab untuk menciptakan tingkatan hasil kerja yang berkualitas. Menurut Tika (2006, dalam Rahmanda, 2013), kinerja suatu penggerak yang dilakukan oleh individu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sehingga pekerjaannya pun dapat diukur dari kemampuan mereka bekerja.

Kinerja seseorang dapat dilihat dari usaha-usaha yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya. Gairah kinerja yang tinggi tentu menciptakan peningkatan kerja secara efisien. Menurut (Mahsun, 2006 dalam Wasisto, 2014), kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian suatu kegiatan dan program untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi.

Dengan adanya evaluasi kinerja karyawan perlu dinilai secara sistematis dan dapat mengetahui baik tidaknya seorang karyawan agar terus dipakau sebagai dasar promosi jabatan (Leon & Mangkunegara, 2007 dalam Wasisto, 2014). Menurut Sedarmayanti (2008, dalam Wasisto, 2014), tujuan evaluasi kinerja adalah dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan, menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan, menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan, menyepakati rencana untuk pemngembangain pegawai

ke masa depan, dapat menilai potensi dimasa depan untuk kenaikan pangkat, dapat memberi umpan balik kepada pegawai mengenai kinerja pegawai, dan mendorong pimpinan untuk berpikir cermat mengenai kinerja pegawai.

2.1.6 Dimensi Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja dapat diukur untuk mengetahui apakah karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi atau rendah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk dapat melakukan pengukuran kinerja, banyak pakar atau ahli yang berpendapat tentang standar kinerja. Menurut Angel, Mangani, & Sihombing (2017), faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan dimensi pengukuran kinerja antara lain :

1. Efektivitas dan efisiensi

Ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisien. Dimana efektivitas kelompok organisasi dapat dicapai dengan kebutuhan yang telah dipenuhi pada karyawannya.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab pada setiap karyawan yang dapat mendukung kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat terwujud apabila karyawan memiliki komitmen pada organisasi dan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Sikap disiplin meliputi dari ketaatan dan kehormatan terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Bila peraturan tersebut dilanggar dan diabaikan, maka menandakan sikap karyawan dalam

kedisiplinan sangat buruk. Sebaliknya, apabila peraturan tersebut ditaati pada ketetapan perusahaan yang dapat menggambarkan bahwa seorang karyawan mempunyai sikap disiplin yang baik bagi perusahaan.

4. Inisiatif

Inisiatif merupakan seseorang yang berkaitan dengan daya pikir mereka dan kreativitas ke dalam bentuk ide untuk direncanakan berkaitan dengan tujuan organisasi. Inisiatif karyawan yang ada di organisasi merupakan faktor pendorong dalam kemajuan organisasi yang akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Payaman (2005, dalam Ardian, 2019), kinerja merupakan hasil dari pencapaian. Sedangkan menurut Siswanto (2002, dalam Ardian, 2019), kinerja karyawan adalah kecakapan, usaha, dan kesempatan. Untuk itu, kinerja telah mencapai sasaran disertai dengan penggunaan waktu kerja yang efektif dan efisien. Potensi yang muncul pada diri karyawan dapat membuktikan bahwa keberhasilan perusahaan merupakan kemampuan yang dimiliki kinerja karyawan.

2.2 Landasan Empiris

Landasan empiris merupakan kumpulan-kumpulan terdahulu yang dapat digunakan untuk mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Berikut landasan empiris yang digunakan dalam penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Veronica, F., V., Swasto, B., & Djudi, M. (2018)	Pengaruh Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang)	Metode <i>explanatory research</i> dengan teknik Analisis Jalur (<i>Analysis Path</i>)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Anggriawan, H., K., Hamid, D., & Mukzam, D., M. (2015)	Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)	Metode <i>explanatory research</i> dengan teknik Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa insentif dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3.	Zulkarnaen, W. & Suwarna, A. (2016)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu	Analisis Regresi Linear Sederhana dengan Uji Hipotesis, dan Uji F (Simultan)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4.	Yefina, S., Swasto, B., & Hakam, S., M. (2015)	Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Blitar)	Metode Statistik Analisis Jalur dengan Uji Hipotesis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif material dan non material berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja mereka.
5.	Khairati	Pengaruh Insentif dan Motivasi	Analisis Kualitatif, Kuant	Hasil penelitian menunjukkan

	(2013)	Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan	atif dan Uji Regresi Linear Berganda.	bahwa insentif dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Arranirti, I. & Izatunnisa, R. (2018)	Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada KOPTI	Metode Deskriptif dan Verifikatif dengan menggunakan Analisis Statistik yaitu Analisis Regresi Linear Berganda dan Determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
7.	Marhumi, S. (2018)	Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Fajar Koran	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
8.	Oktarini, R. (2015)	Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Seftya Utama Balikpapan	Analisis Regresi Linear Sederhana, Analisis koefisien korelasi, Analisis koefisien determinasi dan Uji hipotesis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi karyawan.
9.	Effendy, A,A. & Fadhilah, A. (2019)	Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibramed Jakarta Selatan	Metode kuantatif, menggunakan analisis data Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas dan Analisis Regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

			Linear Berganda dan Uji Hipotesis	
10.	Syafriadi (2021)	Analisis Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Sumatera Utara	Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas dan Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Angel, J., Silvanita, K., & Sihombing, K. (2017)	Analisis Hubungan Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vivaces Prabu <i>Investment</i>	Analisis Korelasi <i>Spearman</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan adalah tidak signifikan, sedangkan hubungan antara motivasi karyawan dan kinerja positif dan signifikan.
12.	Inaray, C.J., Nelwan, S.O., dan Lengkong (2016)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah <i>Finance</i> di Manado	Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Multikolinierita, Uji Autokorelasi, Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2010, dalam Masilan & Utami, 2015), insentif adalah sarana mendorong produktivitas kerja dan sistem insentif yang lebih baik bagi karyawan. Pemberian insentif kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas serta dapat mempertahankan karyawan itu sendiri. Hal ini karyawan merasa diperhatikan dan dihargai atas apa yang mereka capai, sehingga mereka memiliki sikap semangat yang tinggi dan terus menciptakan kreatif dan berprestasi bagi organisasi.

Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan. Pemberian insentif oleh perusahaan merupakan upaya memenuhi kebutuhan karyawan. Karyawan akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan, baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang bersifat non materi. Perusahaan juga harus dapat memberikan imbalan kepada karyawan atas kontribusinya untuk memajukan perusahaan. Imbalan tersebut diberikan agar karyawan merasa puas dan berdampak pada kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian Effendy & Fadhilah (2019) yang berjudul Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibramed Jakarta Selatan yang menyatakan bahwa insentif dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Yefina, Swasto, & Hakam (2015) dengan judul penelitian

Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Blitar) yang menyatakan bahwa insentif dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemberian insentif harus dilakukan dengan tepat waktu agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aldistra Pratama Lampung

2.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Murty, Hudiwinarsih & Damayanti (2013, dalam Afrianto, 2015), motivasi adalah dorongan dan tindakan yang harus dilakukan yang menyebabkan seseorang berperilaku mengarah pada tujuan organisasi dan untuk memenuhi kebutuhan individual tingkat upaya yang tinggi. Selanjutnya, menurut Wexley & Yukl (2011, dalam Marhumi & Nugroho, 2018) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan melalui proses perilaku manusia pada perbuatan atau keinginan berlangsung secara sadar. Pencapaian organisasi untuk dapat menggerakkan kemampuan yang bersifat menyemangatkan atau membangkitkan semangat kerja karyawan.

Tingginya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang tinggi pula dan begitupun sebaliknya. Kinerja karyawan yang tinggi akan mencapai hasil yang baik apabila ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang

tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.

Berdasarkan penelitian Syafriadi (2021) dengan judul Analisis Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Sumatera Utara yang menyatakan bahwa insentif dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Arranirti & Izatunnisa (2018) dengan judul Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kopti yang menyatakan bahwa insentif dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, sehingga hipotesis dibentuk sebagai berikut :

H₂ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aldistra Pratama Lampung

2.3.3 Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2011, dalam Yefina, Swasto, & Hakam. (2015) yang menyatakan bahwa insentif merupakan sistem insentif dan motivasi. Artinya, dapat mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian sistem yang berlaku bagi para karyawan organisasi. Semakin tinggi insentif yang diberikan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu, motivasi kerja perlu didukung adanya sistem pemberian insentif. Insentif bermaksud

untuk memaksimalkan kinerja karyawan dikatakan sebagai keberhasilan dari perusahaan yang mengembangkan upaya dalam pencapaian atau hasil dan meningkatkan semangat kerja yang tinggi apalagi yang memang sudah memiliki bakat kemampuan atau cara mereka untuk mencapai target yang mereka miliki.

Motivasi adalah pemberian daya gerakan atau rangsangan agar dapat terciptanya gairah kerja agar mereka terus melakukan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2007 dalam Oktarini, 2015). Seorang pemimpin dikatakan berhasil karena dinilai mampu mendorong karyawan menciptakan kinerja yang berkualitas. Oleh karena itu, pemimpin perlu memahami pentingnya motivasi dan mengetahui kapan seorang pemimpin harus memberikan motivasi pada karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2006, dalam Rahmanda, 2013), kinerja adalah hasil atau usaha yang dicapai seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka yang diberikan secara kepadanya yang dipengaruhi kemampuan usaha mereka atas dorongan dalam dirinya maupun dorongan dari orang lain. Menurut Hasibuan (2009, dalam Bilhamd, Handayani, & Susilo, 2016) yang menyatakan bahwa pemeliharaan karyawan perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh oleh manajer. Jika kurang diperhatikan, maka semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan akan menurun.

Pada penelitian Khairati (2013) dengan judul Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan

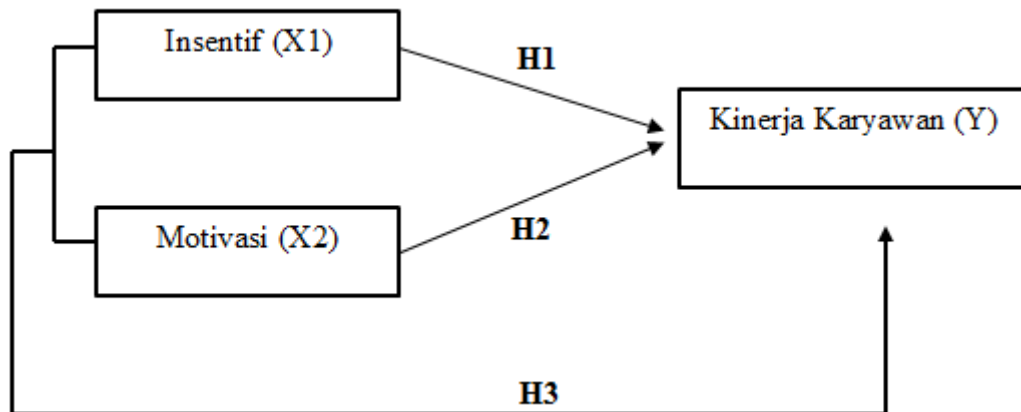
Daerah Kabupaten Pesisir Selatan yang menyatakan bahwa insentif dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara, pada penelitian Marhumi & Nugroho (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Fajar Koran yang menyatakan bahwa insentif dan motivasi berpengaruh secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Fajar Koran.

Selanjutnya, penelitian Anggriawan, Hamid, & Mukzam (2015) dengan judul Pengaruh Intensif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Suka Alam (Kaliwatu *Rafting*) Kota Batu, Jawa Timur) yang menunjukkan bahwa insentif dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis dibentuk sebagai berikut :

H₃ : Insentif dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aldistra Pratama Lampung

2.4 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Setelah menganalisis kerangka pemikiran di atas, maka rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. H_1 : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aldistra Pratama Lampung.
2. H_2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aldistra Pratama Lampung.
3. H_3 : Insentif dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aldistra Pratama Lampung.